



## Et si l'avenir des femmes, ... c'était les hommes ?

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

### ► To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. Et si l'avenir des femmes, ... c'était les hommes? : Les femmes en France en 2010 : bilan et progrès à réaliser en matière d'égalité. 2010, pp.2-3. hal-00488025

**HAL Id: hal-00488025**

**<https://hal.science/hal-00488025>**

Submitted on 31 May 2010

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# ZOOM

## ET SI L'AVENIR DES FEMMES, ... C'ETAIT LES HOMMES ?

### *Les femmes en France en 2010 : bilan et progrès à réaliser en matière d'égalité*

**Alors que la Journée internationale des droits de la femme fête son centenaire, où en est-on aujourd'hui en France ?**

Avec une participation toujours croissante des femmes au marché du travail, qui s'est fortement rapprochée des hommes (les taux d'activité féminins sont élevés, particulièrement entre 25 et 55 ans, âge des maternités ; et près d'un actif sur deux (47%) est désormais une femme), la France fait figure d'exception en Europe. Pourquoi ? Parce que les Françaises sont championnes en matière de fécondité (notre pays est aujourd'hui au premier rang européen, avec un indice de fécondité qui se maintient depuis plusieurs années aux alentours de 2,0 enfants par femme), alors que, justement, elles sont très actives professionnellement (plus de 80% des mères de deux enfants sont actives). Comment expliquer cette situation a priori très favorable pour les femmes françaises, qui sont à la fois mères et actives ?

### **Une tradition française favorable d'articulation entre politiques d'emploi et politiques familiales**

C'est la poursuite depuis plus d'un demi-siècle d'une articulation des politiques familiales et des politiques d'emploi qui a contribué à configurer cette « exception française ». Les femmes ont traversé ces périodes dans une longue marche vers l'égalité professionnelle et familiale. La transformation des objectifs politiques et sociaux a accompagné les évolutions de la famille et de l'emploi, et on est ainsi progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre.

Au cours des deux derniers décennies, un mouvement important d'œuvre féminine est apparu : le type conjugal, où seul à une famille où homme et la femme ne l'était pas autant



**Il ne saurait y avoir d'égalité professionnelle aboutie, sans égalité familiale réelle.**

nies 60 et 70, marquées par portant de salarisation de la nine, de nouvelles formes de : on est passé d'une famille de le chef de famille travaillait, femme étaient actifs, même si que le mari. Ce mouvement a

marqué la fin du Familialisme comme modèle dans lequel la famille assurait une sorte d'autorégulation et constituait un objet prioritaire des politiques cherchant à préserver l'institution familiale.

Les années 80 ont, elles, été marquées par un marché du travail plus flexible et un nouveau type de famille : les familles à deux actifs équivalents. C'est l'âge du Féminisme : les affaires de famille deviennent majoritairement une affaire de femmes, qui continuent d'ailleurs d'assurer la régulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle. C'est aussi la période pendant laquelle on cherche à garantir leurs droits.

Dans les années 90, par contre, la flexibilité et la précarité deviennent structurelles : il y a multiplication des CDD dans l'emploi comme dans la famille. L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. Un nouvel ordre social en devenir, le Parentalisme tend à se développer, au-delà de la sphère familiale, à l'échelle de l'ensemble de la société, par la mise en place progressive de mesures dans différents domaines (l'emploi, l'entreprise, notamment) centrées autour du renforcement de la parentalité.

### **Mais de fortes inégalités perdurent dans l'emploi comme dans la famille**

Malgré les acquis féminins en termes de droits et d'accès au marché du travail, de fortes inégalités par rapport à la situation des hommes demeurent aujourd'hui.

Dans l'emploi, les femmes restent encore majoritairement cantonnées aux emplois à faible qualification, souvent associés à une rémunération basse, assortis de précarité, risque d'exclusion ou manque de protection sociale. De plus, les femmes sont bien plus souvent que les hommes employées à temps partiel, avec des horaires fréquemment atypiques ; et lorsqu'elles sont chômeuses, elles ont plus de difficulté à retrouver un emploi.

De fait les femmes sont encore aujourd'hui « les grandes perdantes » puisqu'à ces inégalités sur le marché du travail s'ajoutent des inégalités dans la famille. Nos enquêtes ont montré, au sein des couples bi-actifs, qu'elles réalisent environ 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales. Et la participation des deux sexes au travail réalisé à la maison diffère non seulement en termes de quantité de temps mais aussi en termes de qualité. Ainsi, pour le temps « parental », qui représente un travail à mi-temps (19 heures par semaine), les mères en font deux fois plus que les pères. Qui plus est, elles



accomplissent les tâches les moins nobles : faire le « taxi » pour les enfants, s'occuper de leurs repas, etc. Tandis que les pères ont avec leurs enfants des occupations plus ludiques et gratifiantes.

Quant aux tâches purement domestiques, force est de constater qu'elles constituent une sorte de « noyau dur » : sur ce domaine le partage n'évolue guère, et se fait toujours au détriment des femmes, surtout dans les familles avec enfants, alors que les jeunes couples sont plus égalitaires. Et la réduction de la durée du travail, tout comme le travail à temps partiel des femmes, ont renforcé le clivage : les femmes reportent le temps libéré sur le domestique.

### **Promouvoir l'égalité professionnelle ne peut se faire sans promouvoir l'égalité dans la famille**

Malgré de multiples lois et mesures mises en place depuis plusieurs décennies, des progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle. Le rapport remis en 2009 par Brigitte Grésy devrait déboucher sur une nouvelle proposition de loi aux incidences multiples.

Promouvoir l'égalité professionnelle pour les femmes, c'est reconnaître leur rôle d'acteurs de premier plan du développement économique. Mais il convient de lui assortir l'égalité familiale, car il ne saurait y avoir d'égalité professionnelle aboutie, sans égalité familiale réelle, tant les inégalités perdurent au sein de la famille. Et dans ce domaine, il est nécessaire de considérer et d'agir conjointement en direction des femmes et des hommes. En particulier pour tisser le lien entre les hommes et leur famille.

### **MARIE-AGNÈS BARRÈRE-MAURISSON**

*Sociologue, chercheuse du CNRS dans l'axe Institutions, elle est spécialiste de l'étude des relations entre la famille et l'emploi et a notamment publié Travail, famille : le nouveau contrat en 2003 et Concilier travail et famille : le rôle des acteurs en 2009. Elle anime également le Groupe Division Familiale du Travail qui a créé la notion de temps parental en 2000 et organisé la Journée d'études sur « La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ? » en janvier 2010 avec les responsables de politiques nationales familiales, d'égalité et de conciliation, et les instances européennes et internationales impliquées. Et elle vient de coéditer L'offre de travail des femmes : acteurs et systèmes, EJEES-22/2009.*

entreprises (promouvoir les actions en faveur des hommes et la parentalité dans les entreprises (1)).

En fin de compte, il reste à mettre en place une réelle stratégie visant conjointement les femmes et les hommes, le travail et la famille, en se dotant d'une approche réellement transversale. D'où la nécessité de cibler des objectifs, dans les entreprises notamment, en termes de « conciliation travail-famille », à côté de ceux qui existent déjà mais ne s'y résument pas comme ceux d'« égalité » ou de « diversité ». Une telle politique doit être globale. Mais il reste nécessaire de veiller à la promotion de mesures tant publiques que privées, et ce en mobilisant tous les acteurs sociaux : les institutions internationales et les gouvernements, mais aussi les acteurs « intermédiaires » tels les entreprises et les organisations, les associations, les municipalités, etc. C'est à cette condition que chacune et chacun pourra trouver les moyens de mettre en pratique, au travail comme en famille, une véritable égalité.

*(1) Comme les actions de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) et de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), en particulier Promouvoir la parentalité auprès des travailleurs masculins : un enjeu d'égalité professionnelle, ORSE-CNIDF, 2008*

Ainsi tandis qu'au siècle dernier, les femmes sont sorties de la famille pour entrer sur le marché du travail, les hommes sont enclins à investir désormais la famille, tels les « nouveaux pères ». C'est une aspiration profonde qui se confirme et qui pourrait garantir à terme l'égalité entre les hommes et les femmes. Il faut donc, de plus en plus, mettre en place des mesures visant à reconnaître la fonction de père dans les